

BAB IV

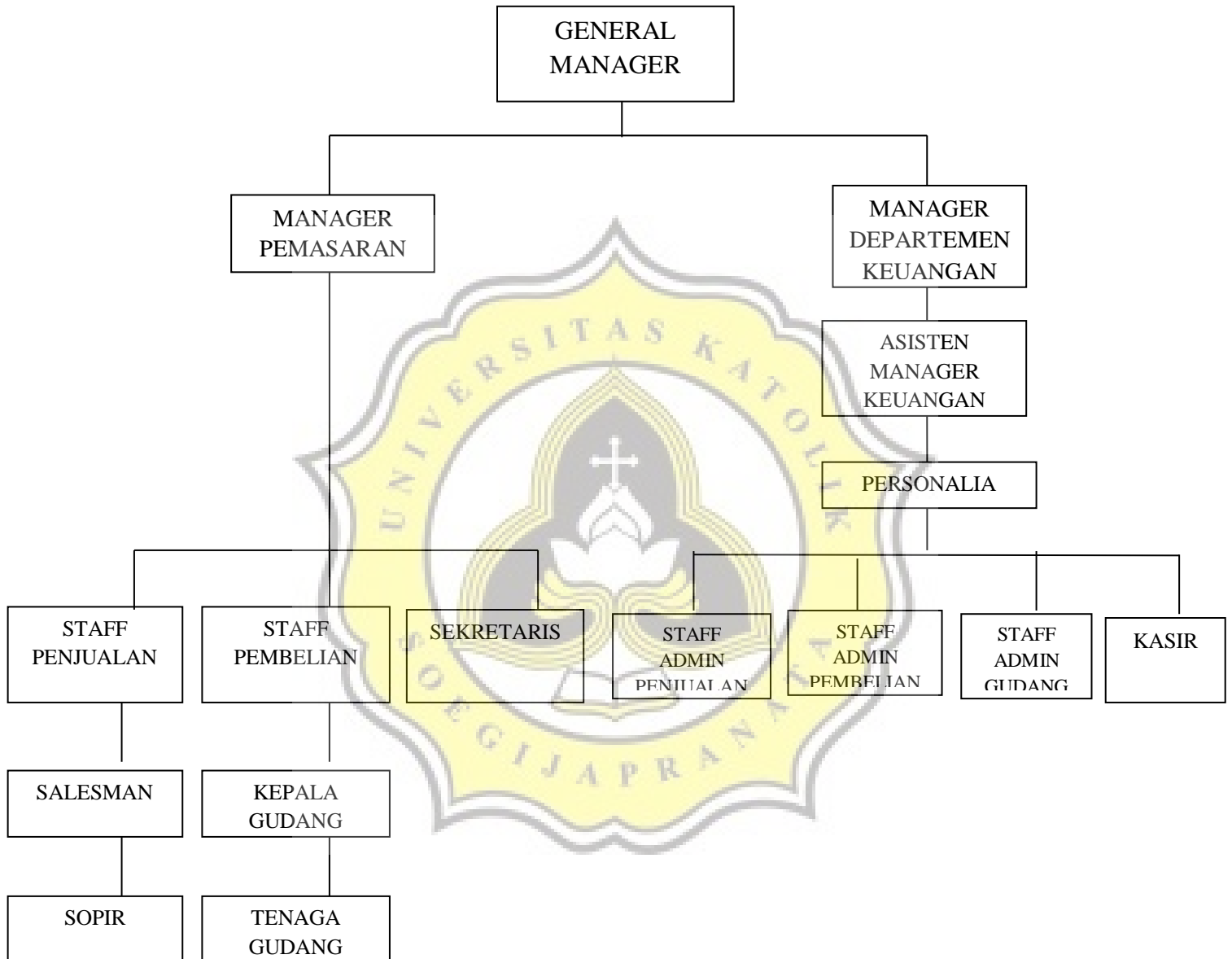
HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

PT Anugrah Pradipta adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang distributor kaca. Perusahaan ini berdiri sejak tahun 1980. Perintis perusahaan ini adalah Bapak Boedi Dharmo. Pertama kali PT Anugrah Pradipta didirikan di Jl. Tanggul mas dan karena usaha Bapak Boedi Dharmo yang gigih maka usaha ini semakin besar dan pada tahun 2000 perusahaan dapat membeli tempat yang lebih besar yang berada di Jl. Suwari no 2 Semarang dan sampai sekarang masih digunakan. Saat ini karyawan pada PT Anugrah Pradipta sejumlah 20 orang. PT Anugrah Pradipta juga memberikan asuransi kesehatan dan asuransi keselamatan kerja untuk setiap karyawan dan setiap tahun PT Anugrah Pradipta selalu mengadakan piknik bersama semua karyawan untuk mengakrabkan para karyawan.

Gambar 2

STRUKTUR ORGANISASI PT ANUGRAH PRADIPTA



Sumber : data sekunder 2017

4.2 Gambaran Responden

Responden penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Anugrah Pradipta yang berjumlah 20 orang. Berikut gambaran responden dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin, status, masa kerja dan pendidikan.

4.2.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin dan Status

Berikut gambaran responden dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin dan status yang ditampilkan dalam bentuk tabel berikut ini:

Tabel 4.2.1
Responden Berdasarkan Usia dan Jenis kelamin

Jenis Kelamin		Status	
		Nikah	Belum Menikah
Perempuan	8	6	2
Laki-laki	12	10	2
Total		16	4

Sumber : data primer 2017

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa karyawan ada yang sudah menikah dan belum menikah. Karyawan baik yang sudah menikah ataupun belum menikah memiliki kebutuhan hidup, terlebih lagi untuk karyawan yang sudah menikah mempunyai tanggungan hidup yang lebih besar. Karyawan merasa puas karena dengan pekerjaan mereka ini karyawan dapat memenuhi kebutuhan hidupnya.

Tabel 4.2.2**Jabatan, Lama Kerja dan Pendidikan**

Jabatan	Lama Kerja		Tingkat Pendidikan			
	3 – 14 tahun	15 – 25 tahun	SLTP	SLTA	DIPLOMA	SARJANA
General Manager		1				1
Manager Departemen Kaca		1				1
Manager Keuangan		1				1
Staff Penjualan	1				1	
Staff Pembelian		1			1	
Sekretaris	1				1	
Asisten Manager Keuangan	1					1
Personalia	1					1
Kepala Gudang		1		1		
Staff Administrasi Penjualan	1				1	
Staff Administrasi Pembelian	1					1
Staff Administrasi Gudang		1		1		
Kasir	1			1		
Salesman		3		3		
Tenaga Gudang		3	3			
Sopir		1		1		
Total	7	13	3	7	4	6

Sumber : data primer 2017

Berdasarkan tabel 4.2.2 dapat diketahui bahwa karyawan merasa puas bekerja di PT Anugrah Pradipta dapat dilihat dari banyaknya karyawan yang bekerja pada perusahaan lebih dari 15 tahun. Karyawan di PT Anugrah Pradipta paling banyak berpendidikan SLTA, rata-rata karyawan yang berpendidikan SLTP dan SLTA ini bekerja sudah lebih dari 15 tahun. Karyawan yang berpendidikan SLTP dan SLTA lebih

mudah merasa puas pada pekerjaannya karena mereka bersyukur sebab mereka berpikir sekarang ini dengan pendidikan yang rendah susah untuk mendapatkan pekerjaan.

4.3. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting (Luthans 2006:243).

Tabel 4.3
Persepsi Karyawan Mengenai Kepuasan Kerja Karyawan

No	Pertanyaan	Tanggapan Responden					Rata-rata	Kategori
Kepuasan terhadap gaji		SS	S	N	TS	STS		
1	Saya merasa puas karena gaji yang saya terima sesuai dengan tingkat kesulitan pekerjaan	3 (15)	14 (56)	3 (9)	0	0	4 (80/4)	Tinggi
2	Saya merasa puas karena gaji yang saya terima sesuai dengan keahlian yang saya miliki	2 (10)	17 (68)	1 (3)	0	0	4.05 (81/20)	Tinggi
3	Saya merasa puas karena gaji yang saya terima sesuai dengan pendidikan saya	1 (5)	14 (56)	5 (15)	0	0	3.8 (76/20)	Tinggi
4	Saya merasa puas karena gaji yang saya terima dapat memenuhi kebutuhan saya sehari-hari	1 (5)	14 (56)	5 (15)	0	0	3.8 (76/20)	Tinggi
Rata-rata Kepuasan terhadap Gaji							3.91	Tinggi
Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri								
1	Saya menyukai pekerjaan saya	6 (30)	10 (40)	4 (12)	0	0	4.1 (82/20)	Tinggi
2	Saya merasa puas karena saya dapat menyelesaikan tugas tepat waktu	4 (20)	10 (40)	6 (18)	0	0	3.9 (78/20)	Tinggi
3	Saya merasa puas karena pekerjaan sesuai minat dan keahlian yang saya miliki	4 (20)	9 (36)	7 (21)	0	0	3.85 (77/20)	Tinggi
4	Saya merasa puas karena melakukan pekerjaan yang membuat saya tertantang	4 (20)	8 (32)	7 (21)	1 (2)	0	3.75 (75/20)	Tinggi

Rata-rata Kepuasan Terhadap Pekerjaan Itu Sendiri							3.9	Tinggi
Kepuasan Terhadap Rekan Kerja								
1	Saya senang bekerja dengan teman-teman disini	10 (50)	8 (32)	2 (6)	0	0	4.4 (88/20)	Tinggi
2	Saya merasa puas karena rekan kerja disini mau membantu ketika saya mengalami kesulitan dalam pekerjaan	7 (35)	9 (36)	4 (12)	0	0	4.15 (83/20)	Tinggi
3	Saya merasa puas karena rekan kerja sangat bersahabat	8 (40)	12 (48)	0	0	0	4.4 (88/20)	Tinggi
4	Saya merasa puas karena rekan kerja mau membantu saya dalam persoalan cuti/ijin	2 (10)	10 (40)	7 (21)	1 (2)	0	3.65 (70/20)	Tinggi
5	Saya merasa puas bekerja dengan rekan kerja yang memberikan dukungan ketika semangat kerja mulai melemah	6 (30)	7 (28)	7 (21)	0	0	3.95 (79/20)	Tinggi
Rata-rata Kepuasan Terhadap Rekan Kerja							4.11	Tinggi
Kepuasan Terhadap Atasan								
1	Saya merasa puas karena atasan mau membantu ketika mengalami kesulitan	5 (25)	10 (40)	5 (15)	0	0	4 (80/20)	Tinggi
2	Saya senang atasan mau mendengarkan pendapat dari bawahannya	6 (30)	9 (36)	5 (15)	0	0	4.05 (81/20)	Tinggi
3	Saya merasa puas karena atasan saya adalah pribadi yang bersahabat	6 (30)	10 (40)	4 (12)	0	0	4.1 (82/20)	Tinggi
4	Saya merasa puas karena atasan saya bertanggung jawab pada setiap pekerjaan	4 (20)	13 (52)	3 (9)	0	0	4.05 (81/20)	Tinggi
5	Saya merasa puas karena atasan juga mau bertanggung jawab ketika bawahan membuat kesalahan	4 (20)	9 (36)	7 (21)	0	0	3.85 (77/20)	Tinggi
Rata-rata Kepuasan Terhadap Atasan							4.01	Tinggi
Rata-rata skor kepuasan kerja secara keseluruhan							3.98	Tinggi

Sumber : data primer diolah 2017

Berdasarkan tabel 4.3 dapat dilihat bahwa persepsi karyawan terhadap kepuasan kerja memiliki nilai rata-rata skor kepuasan kerja secara keseluruhan 3.98 termasuk dalam kategori tinggi artinya karyawan PT Anugrah Pradipta memiliki persepsi tentang

kepuasan kerja yang tinggi dalam beberapa aspek yaitu kepuasan terhadap gaji, kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, kepuasan terhadap rekan kerja, kepuasan terhadap atasan. Kepuasan kerja tinggi juga di dukung oleh data turn over yang rendah (lampiran 6).

Aspek kepuasan terhadap gaji termasuk kedalam kategori yang tinggi karena responden merasa perusahaan sudah memberikan gaji sesuai dengan tingkat kesulitan pekerjaan, keahlian dan pendidikan karyawan. Gaji yang diberikan perusahaan dapat mencukupi kebutuhan hidup sehari-hari.

Aspek kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri termasuk kedalam kategori tinggi karena responden merasa senang terhadap pekerjaan yang dilakukannya sesuai dengan keahlian yang dimilikinya, merasa senang karena pekerjaannya dapat diselesaikan dengan baik dan tepat waktu.

Aspek kepuasan terhadap rekan kerja termasuk kedalam kategori tinggi karena rekan kerja sangat bersahabat, rekan kerja saling membantu jika ada kesulitan, dan rekan kerja saling mendukung ketika semangat kerja mulai menurun.

Aspek kepuasan terhadap atasan termasuk kedalam kategori tinggi karena responden merasa senang dengan atasan yang bersahabat, atasan yang mau mendengarkan pendapat bawahannya, atasan dapat memberikan dukungan pada karyawan bawahannya serta atasan yang mau memberikan solusi untuk setiap permasalahan kerja yang dihadapi bawahannya.

4.3.1 Upaya Perusahaan untuk mempertahankan kepuasan kerja karyawannya

Upaya perusahaan adalah tindakan yang dilakukan oleh perusahaan untuk memberikan fasilitas yang mendukung kebutuhan kerja dan sebagai timbal balik atas hasil kerja karyawannya. Di awal peneliti melakukan wawancara kepada pimpinan mengenai upaya yang dilakukan perusahaan untuk mempertahankan kepuasan kerja karyawannya. Berdasarkan wawancara dengan pimpinan (lampiran 4) menyatakan bahwa selama ini perusahaan telah melakukan upaya dengan memberikan kenaikan gaji setiap tahun, perusahaan juga memberikan asuransi kesehatan dan asuransi keselamatan kerja untuk karyawan, perusahaan juga mengadakan piknik bersama yang selalu diadakan setiap tahunnya agar karyawan semakin akrab satu dengan yang lain. Upaya yang dilakukan perusahaan juga telah di konfirmasikan kebenarannya kepada para karyawan.

Tabel 4.3.1

Presepsi Karyawan mengenai upaya yang dilakukan perusahaan untuk mempertahankan kepuasan kerja karyawan

NO	Pertanyaan	YA	TIDAK	UPAYA DILAKUKAN
1	Perusahaan memberi kenaikan gaji setiap tahun	20 (100%)		Upaya sudah dilakukan
2	Perusahaan memberikan asuransi kesehatan	20 (100%)		Upaya sudah dilakukan
3	Perusahaan memberikan asuransi keselamatan kerja	20 (100%)		Upaya sudah dilakukan
4	Saya merasa lebih nyaman dari adanya asuransi keselamatan kerja	20 (100%)		Upaya sudah dilakukan
5	Perusahaan memberi kesempatan piknik bersama seluruh karyawan setiap tahun	20 (100%)		Upaya sudah dilakukan

6	Saya merasa lebih dekat dengan karyawan lain setelah mengikuti piknik	20 (100%)		Upaya sudah dilakukan
7	Setiap pagi perusahaan menyelenggarakan meeting sebagai upaya sharing perusahaan yang terjadi pada karyawan	16 (80%)	4 (20%)	Upaya sudah dilakukan
8	Perusahaan menyelenggarakan rapat kerja setiap tahun untuk membicarakan rencana kerja kedepan?	16 (80%)	4 (20%)	Upaya sudah dilakukan
9	Atasan membantu anda apabila anda mengalami kesulitan dalam bekerja	20 (100%)		Upaya sudah dilakukan

Sumber : Data Primer 2017

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa upaya-upaya yang dilakukan sesuai dengan yang dikatakan pimpinan (lampiran 4), namun untuk pertanyaan nomor 7 dan 8 mengenai meeting dan rapat kerja ada 4 orang yang tidak mengikuti rapat kerja, karyawan yang tidak mengikuti rapat yaitu sopir dan 3 orang tenaga gudang. Menurut Pimpinan, karyawan-karyawan tersebut tidak memerlukan untuk ikut dalam rapat kerja. Karyawan-karyawan yang tidak mengikuti rapat kerja tersebut juga tidak keberatan dan tidak masalah karena mereka mengerti bahwa pekerjaan mereka tidak memerlukan untuk mengikuti rapat, cukup melakukan tugas seperti biasanya dan jika ada masalah dalam gudang maka cukup melaporkan kepada pimpinan gudang.

4.3.2 Upaya karyawan untuk mempertahankan kepuasan kerjanya

Berdasarkan hasil kuesioner, yang dibagikan kepada karyawan PT Anugrah Pradipta (lampiran 5) menyatakan bahwa karyawan juga melakukan upaya-upaya untuk mempertahankan kepuasan kerjanya yaitu dengan selalu berusaha mengingat kebutuhan

hidup, memotivasi diri, selalu semangat dalam melakukan pekerjaan, menganggap pekerjaan bukan beban, menganggap pekerjaan adalah sesuatu yang menyenangkan.

Upaya Karyawan untuk mempertahankan kepuasan kerjanya

<ul style="list-style-type: none"> - Semangat kerja (1) - Sesuai pendidikan dan keahlian (10) - Lingkungan dan rekan kerja bersahabat (7) - Mendapat Asuransi (2)
<ul style="list-style-type: none"> - Bekerja dengan senang hati (10) - Semangat (7) - Bersyukur (2) - sesuai bidang (1)
<ul style="list-style-type: none"> - Berusaha melakukan yang terbaik (3) - Memotivasi diri (8) - Menganggap pekerjaan bukan beban, suatu yang menyenangkan (6) - Semangat (3)
<ul style="list-style-type: none"> - Memotivasi diri sendiri (5) - Refresing dan istirahat (13) - Mengingat kebutuhan hidup (2)

Sumber : Data Primer 2017

Berdasarkan tabel-tabel di atas dapat diketahui bahwa kepuasan kerja karyawan tinggi dibuktikan dari hasil kuesioner yang menjelaskan bahwa karyawan puas terhadap gaji, puas terhadap pekerjaan itu sendiri, puas terhadap rekan kerja dan puas terhadap atasan. Kepuasan kerja tinggi dibuktikan juga dengan data turnover karyawan yang rendah lalu juga didukung dengan upaya yang telah dilakukan perusahaan dan upaya yang dilakukan oleh karyawan.

